

ABSTRAK

Investasi untuk pengembangan karyawan di industri perbankan saat ini sangat tinggi. Dengan tingginya nilai investasi ini sayangnya disertai dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan juga. Seperti yang dialami oleh PT.X, di tahun 2016 memiliki 1.012 karyawan dengan tingkat turnover 11,69%. Penelitian ini berfokus pada pengujian *training effectiveness* dan *organizational prestige* sebagai *antecedence* peluang pengembangan karir karyawan dan nantinya melalui mekanisme *organizational commitment* dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan. Pada penelitian ini digunakan 172 responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui email menggunakan metode sensus dengan meneliti semua populasi relationship officer yang berstatus karyawan tetap sebanyak 205 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *antecedent Career growth opportunities*, (1) *training effectiveness* dapat mempengaruhi *career growth opportunities*, sedangkan (2) *organizational prestige* tidak dapat mempengaruhi *career growth opportunities*. *Career growth opportunities* terbukti berpengaruh terhadap *organizational commitment*. *Organizational commitment* mampu memediasi penuh pengaruh *career growth opportunities* terhadap *turnover intention* karyawan. *Organizational prestige* ternyata terbukti dapat berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational commitment* secara langsung tanpa melalui *career growth opportunities*.

Kata Kunci: Industri Perbankan, *training effectiveness*, *organizational prestige*, *career growth opportunities*, *organizational commitment*, *turnover intention*